

STAVOVI MLADIH O ŽENAMA U POSLOVNOM SVIJETU

Kranjčec, Elena

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Zagreb School of Business / Visoka poslovna škola Zagreb s pravom javnosti**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:180:078714>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-15**



Repository / Repozitorij:

[Repository ZSB - Final papers Zagreb School of Business](#)



VISOKA POSLOVNA ŠKOLA ZAGREB

s pravom javnosti

Elena Kranjčec

**STAVOVI MLADIH O ŽENAMA U
POSLOVNOM SVIJETU**

(završni rad)

Zagreb, veljača 2018.

VISOKA POSLOVNA ŠKOLA ZAGREB

s pravom javnosti

Preddiplomski stručni studij

Smjer manager marketinga

**STAVOVI MLADIH O ŽENAMA U
POSLOVNOM SVIJETU**

(završni rad)

MENTOR

Dorotea Milas, mag. phil. et mag rel.

STUDENT

Elena Kranjčec

Zagreb, veljača 2018.

U Zagrebu 2018.

IZJAVA STUDENTA

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom *Stavovi mladih o ženama u poslovnom svijetu* izradila samostalno, pod nadzorom i uz stručnu pomoć mentorice Dorotee Milas, mag. phil. et mag. rel.

Izjavljujem da je završni rad u potpunosti napisan i uređen prema *Pravilniku o završnom radu na stručnim preddiplomskim i specijalističkim diplomskim stručnim studijima VPŠZ-a* te sukladno uputama u priručniku *Metodologija pisanja seminara i završnog rada*.

Izjavljujem da je završni rad lektorirala Dorotea Milas na jeziku na kojem je napisan.

Izjavljujem i da sam suglasna da se trajno pohrani moj završni rad *Stavovi mladih o ženama u poslovnom svijetu* u javno dostupnom institucijskom repozitoriju *Visoke poslovne škole Zagreb* i javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 i 60/15).

Ime i prezime studenta:

Elena Kranjčec

OIB: 38512070749

(potpis)

SAŽETAK

U ovom radu interpretirani su i prikazani rezultati istraživanja koje je provedeno tijekom travnja 2017. Istraživanje je bilo na temu "Stavovi mladih o ženama u poslovnom svijetu". Pozicija žene u poslovnom svijetu, ali i modernom društvu se i dalje javlja kao predmet rasprave stoga je intencija bila dobiti dublji uvid u mišljenje mladih ljudi o tom pitanju. Uzorak se odnosio na mlađu populaciju jer se smatra kako su otvoreniji za nova iskustva te brže prihvaćaju promjene nego što to čine starije generacije te ujedno imaju i velike želje za napretkom. Ovo istraživanje provedeno je metodom namjernog neprobabilističkog uzorka te putem online obrasca putem društvenih mreža.

U istraživanju su sudjelovala 43 mlada ispitanika stoga se rezultati ne mogu poopćiti na cijelu populaciju jer su statistički neznčajni. U radu je postavljeno više ciljeva a glavni je bio saznati kakvog su mišljenja mladi o položaju žene u poslovnom svijetu te koje su prepreke a koje su prednosti uspješnih poslovnih žena. Rezultati istraživanja dobiveni su obradom podataka u statističkom programu SPSS. Temeljem dobivenih rezultata pokazano je da među mlađom populacijom vlada mišljenje kako su žene i muškarci otprilike jednaki na tržištu rada. Također, većina ispitanika i osobno poznaje žene na izvršnim pozicijama. Kao glavni nedostatak navedena je razlika u plaćama žena i muškaraca jer većina ispitanika smatra kako su muškarci bolje plaćeni od žena za obavljanje istog posla. Skoro svi ispitanici su se složili s tvrdnjom da žena može biti jednako uspješna kao muškarac te se upravo ovim radom pokušala stvoriti percepcija žene kao uspješne poslovne osobe.

Ključne riječi: žene u poslovnom svijetu, mladi, moderno društvo, spolna jednakost.

ABSTRACT

In this paper are results from my research that were conducted in April 2017. Subject of the research is " Young people's attitudes about women in the business world". The position of women in the business world but also in the modern society continues to be the subject of discussion so we wanted to gain a deeper insight into the opinion of young people on this issue. The sample referred to the younger population, because we think they are more open to new experiences and are quicker to accept changes than older generations but also they have desire for progress. This research was conducted through a deliberate non-probabilistic pattern and through an online form through social networks.

In the study participated 43 young respondents, so the results can not be generalized to the entire population because they are statistically insignificant. Several goals have been set in the paper and the main thing was to find out what does young people think about the position of women in the business world and what are the obstacles and benefits of successful business women. The results of the research were obtained by processing the data in the SPSS statistical program. Based on the results obtained in research, it is shown that among the younger population the opinion is that women and men are approximately the same in the labor market. Also most of the respondents are personally acquainted with women in executive positions. The main disadvantage is the difference in the salaries of women and men, as most respondents believe that men are better paid than women to do the same job. Almost all respondents agreed that a woman could be as successful as a man, and with this work we tried to create the perception of a woman as a successful business person.

Keywords: women in the business world, young people, modern society, gender equality.

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. METODA: ciljevi i hipoteze	4
2.1. Uzorak	4
2.2. Instrument i provedba istraživanja.....	5
2.3. Način obrade i prikaz rezultata	6
3. POVIJESNI PREGLED POLOŽAJA ŽENE U DRUŠTVU.....	7
3.1. Rodne uloge.....	7
3.2. Feminizam	9
4. ŽENE U PODUZETNIŠTVU	11
4.1. Položaj i zastupljenost žena u poslovnom svijetu.....	12
4.2. Najmoćnije poslovne žene u Hrvatskoj	13
5. POSLOVNE PREPREKE SUVREMENE ŽENE	15
5.1. Diskriminacija	16
6. ISTRAŽIVANJE	18
7. ZAKLJUČAK	25
LITERATURA	26
POPIS TABLICA	29
POPIS PRILOGA	30

1. UVOD

U današnje vrijeme, kada se svijet i moderno društvo okreću napretku, javlja se pitanje da li se baš svi aspekti društva kreću modernom, suvremenom? Pozicija žene u modernome društvu danas, koje je puno naprednije u odnosu na društva prije par stotina godina, i dalje se javlja kao pitanje rasprave u mnogim krugovima. Industrijskom revolucijom možemo reći da je započela promjena statusa žene u društvu jer su ideje Francuske revolucije kod nekih žena probudile želju za jednakošću s muškarcima pred zakonom (Volarević, 2012: 226). U poslovnom svijetu žene se i dalje moraju boriti i zauzimati za sebe i svoje stavove mnogo više nego što to čine muškarci. U prošlosti, normalna stvar je bila da žena ostaje kod kuće i brine za djecu i kuću te im je to bila jedina uloga, dok danas, žene mogu upravo suprotno. Mogu brinuti za djecu, biti kućanice ali ujedno i uspješne poslovne žene. Krajem 50-ih godina žene počinju biti prisutne na tržištu rada (Volarević, 2012: 224). Međutim, Volarević ovdje napominje kako se kod žena koje se ipak odluče za majčinstvo, na poslu se kasnije javljaju problemi odnosno velike promjene kada se vrate s porodiljnog dopusta (Volarević, 2012: 227).

Kada netko spomene pojam poslovni svijet on se često percipira kao svijet u kojem vladaju muškarci, međutim danas to više nije tako. Mnogi se iznenade podacima u kojoj mjeri su žene povećale svoj doprinos u poslovnom svijetu. Prema Deloitteovom istraživanju provedenom na više od stotinu žena i muškaraca navedeno je kako se doprinos žena u poslovnom svijetu sve više povećava te da žene trenutno imaju najveću ekonomsku snagu. Također, u tom istraživanju se navodi kako ispitanici smatraju da bi žene trebale biti zastupljenije kada je riječ o pozicijama u upravi tvrtke. Također, svi ispitanici iz tog istraživanja su se složili kako uloga majke, osobe koja se nalazi na rukovodećoj poziciji, nije suprotstavljena već da žena na oba područja može biti izrazito uspješna.

Drugo istraživanje koje je proveo Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2011. godine govori kako žene zauzimaju oko 35% rukovodećih pozicija. Također je zanimljiva činjenica kako kada je pitanje o pozicijama u nadzornim odborima su te brojke malo manje. Žene u odborima zauzimaju tek oko 20%. Kada je riječ o čelnoj poziciji u tvrtci ta brojka je još manja, svega 9%.

U ovome istraživanju autori također navode činjenicu kako su žene u Hrvatskoj sve ambicioznije, točnije da u Hrvatskoj sveučilišno obrazovanje stekne više žena nego muškaraca. U nešto novijem istraživanju koje su Pavlek, Klopota i Latin proveli 2015. navedeno je kako ispitanici smatraju da do diskriminacije žene u poslovnome svijetu dolazi zbog društva u kojem se nalazimo. Ispitanici su također naveli kako smatraju da to što su žene emotivnije i suosjećajnije ih sprječava da budu objektivnije na poslu. Kao prednost su naveli da su žene sposobnije kada je riječ o procjeni ljudi te da imaju bolje vještine kada je riječ o marketingu. U republici Hrvatskoj, upravo je tržište rada mjesto gdje možemo vidjeti najveće diskriminacije kada je u pitanju rod. Žene posjeduju jednake vještine kao i muškarci, međutim nemaju jednaku priliku da iskoriste te prilike koje se nude na tržištu rada (Dovranić, Katavić, 2016: 38).

Kada govorimo o znanosti, tu je druga priča. Terminom stakleni strop označavamo određenu razinu do koje žene mogu napredovati u znanosti (Nedović, Ivanković, Mišćević, 2015: 91). Autori u svojem istraživanju navode podatke kako je žena uvijek brojčano više, bilo u popisu stanovništva, u broju diplomiranih žena godišnje, sve brojke idu u korist žena, međutim žene i dalje nisu u većem broju nego muškarci kada je pitanje o poslu na izvršnoj poziciji. U istraživanju koje su proveli Nedović, Ivanković i Mišćević koje se provodilo na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, rezultati su pokazali kako su žene podzastupljene na rukovodećim položajima unutar fakulteta. Od deset fakulteta, na njih devet dekani su muškarci, dok je na samo jednome žena na dekanskome položaju. Možemo vidjeti kako iz navedenog proizlazi da postoji određena vrsta diskriminacije iako se o njoj ne govori dovoljno.

Europski parlament je donio zakon kako tvrtke moraju imati zaposlenih 40% žena koje su na rukovodećoj poziciji, međutim taj zakon još nije donesen jer mora biti izglasan u svakoj državi zasebno (Ružić, Perušić, 2014: 99). U istraživanju koje su proveli Ružić i Perušić, došlo je do zaključka kako čak 70 % ispitanika želi ženu za šeficu. Ukupno 87% ispitanika je odgovorilo kako smatraju da se žene na poslu angažiraju više nego muškarci, 93% ispitanika je reklo kako se ne slaže da je ženi mjesto u kuhinji, a njih 73 % smatra kako su žene pričljivije u odnosu na muškarce. Broj od 80% ispitanika je odgovorio da radi karijere žena ne treba žrtvovati obitelj. U tom istraživanju također navode kako se najveći broj žena menadžerica nalazi na Tajlandu, njih 45%. Ovo istraživanje preklapa se s očekivanjima istraživanja provedenog za ovaj rad jer je provedeno na mladoj populaciji, odnosno studentima.

Pretpostavka je da se uvelike razlikuju rezultati kada su u pitanju mladi i stariji ispitanici jer su mladi otvoreniji za nova iskustva i promjene, dok se stariji vole držati onoga što oni smatraju da je sigurno za njih te nisu otvoreni za velike promjene.

Prema navedenim podacima iz istraživanja može se zaključiti kako su i danas vidljive razlike u odnosu žene i muškarca u poslovnom svijetu. Te razlike su velike kada je riječ da li se ispituju stavovi mlađih ili starijih generacija, stoga je predmet istraživanja ovoga rada bila upravo mlada generacija jer se ona smatra otvorenijom. Osobe koje su sudjelovale u istraživanju su studenti, zaposlene osobe ili osobe koje će se tek pronaći na tržištu rada stoga je zanimljivo bilo dobiti uvid u njihove stavove.

2. METODA: ciljevi i hipoteze

Temeljni cilj istraživanja bio je ispitati stavove mladih (u dobi od 18 do 30 godina) o ženama u poslovnome svijetu s obzirom na spol (žene, muškarci) te obrazovanje (srednja škola, fakultet). Zavisne varijable jesu stavovi mladih prema problemima koji su navedeni u tom cilju, dok su nezavisne varijable spol i obrazovanje. Uz opći cilj tu su i specificirane. Prvi specificirani cilj bio je potvrditi da većina mladih poznaje žene na izvršnim pozicijama stoga je prva hipoteza bila:

H1 "Nema razlike u poznavanju žena na izvršnim pozicijama s obzirom na nezavisne varijable". Drugi specificirani cilj bio je uvidjeti da li mladi smatraju da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima, stoga je druga hipoteza glasila:

H2 "Ne postoji razlika u stavovima ispitanika s obzirom na spol i obrazovanje da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima". Sljedeći specificirani cilj bio je da li su muškarci i žene jednako plaćeni za isti posao pa hipoteza glasi:

H3 "Nema razlike u stavovima ispitanika da su žene i muškarci podjednako plaćeni za isti posao". Zadnji specificirani cilj bio je saznati mišljenje mladih o tome da li žena može biti jednako uspješna kao i muškarac stoga hipoteza glasi:

H4 "Nema razlike u stavovima mladih da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac".

Navedene hipoteze, kao što je ranije navedeno ispitivane su u odnosu na dvije varijable koje su smatrane najvažnijima, a to su spol i obrazovanje mladih.

2.2. Uzorak

U istraživanju su sudjelovala 43 mlada ispitanika u dobi od 18 do 30 godina na području cijele Hrvatske. Uzorak je namjerni neprobabilistički napravljen putem online obrasca te prosljeđen na društvene mreže tijekom jednog dana. Rezultati koji su dobiveni ovim istraživanjem smatraju se statistički neznačajnima jer se ne mogu poopćiti na cijelu populaciju.

Tablica 1. Prikaz uzorka istraživanja prema spolu

Spol	Broj ispitanika	% ispitanika
Muško	13	30, 2
Žensko	30	69, 8
UKUPNO	43	100

Prema tablici 1. evidentno je kako je u istraživanju sudjelovalo više žena nego muškaraca.

Tablica 2. Prikaz uzorka istraživanja prema obrazovanju

Stupanj obrazovanja	Broj ispitanika	% ispitanika
Osnovna škola	0	0
Srednja škola	18	41, 9
Fakultet	24	55, 8
Doktorat	1	2, 3

Prema tablici 2. evidentno je kako je većina ispitanika visoko obrazovana, točnije završili su fakultet.

2.3. Instrument i provedba istraživanja

Istraživanje se provodilo uz pomoć anketnog upitnika koji se sastojao od 30 pitanja te je bio anonimn. Prvi dio pitanja odnosio se na osobno poznavanje i informiranost o ženama u poslovnom svijetu. Sljedeći blok pitanja odnosio se na to koliko se ispitanici slažu s navedenim tvrdnjama koje su se odnosile na poslovnu strukturu poslovnog svijeta te viđenje žene u tom svijetu. U sljedećem bloku navedena su i pitanja poput osobnog osjećaja diskriminacije na poslu te o osobnim stajalištem o ženama u poslovnom svijetu.

Na kraju upitnika nalazila su se osobna pitanja kao što su spol, dob, obrazovanje te mjesto stanovanja. U radu je prevladavao zatvoreni tip pitanja, odnosno ispitanici su morali odabrati jedan od ponuđenih odgovora. Ukupno 12 pitanja je imalo za odgovor ponuđeno da, ne i ne znam, a 15 pitanja su imala mogućnost odgovora od 1 do 5, točnije, jedan je bio uopće se ne slažem, a pet je bilo slažem se u potpunosti. Svakom sudioniku istraživanja se prije ispunjavanja pojavila svrha istraživanja te su tim putem svi ispitanici bili obaviješteni o tome da sudjeluju u anonimnoj anketi koja je trajala otprilike 10 minuta po ispitaniku. Nakon provedbe ankete, krenuo je rad u SPSS-u.

2.4. Način obrade i prikaz rezultata

Rezultati istraživanja su dobiveni na temelju ranije navedene ankete "Stavovi mladih o ženama u poslovnom svijetu". Odgovori su obrađeni uz pomoć statističkog programa za obradu podataka za društvene znanosti SPSS. Statistički test koji se koristio u svrhu obrade podataka je bio Hi-kvadrat test koji se koristio za sve varijable. Rezultati su prikazani tablično.

3. POVIJESNI PREGLED POLOŽAJA ŽENE U DRUŠTVU

Obitelj i rad su u prošlosti promatrani u paralelnom odnosu sve do 60-ih godina kada na Zapadu počinje zapošljavanje žena (Čudina, Obradović-Čudina, 2000.). Već tada je žena morala zadovoljiti i emocionalne i materijalne potrebe obitelji stoga je bilo potrebno dobro rasporediti vrijeme. Krajem 70-ih godina se sve više javlja zanimanje za to kako ti procesi utječu na napredak i odgoj djece, bračne sukobe te obiteljske procese (Čudina, Obradović-Čudina, 2000.).

Najveća vidljivost toga kasnije se vidi javljanjem globalizacije te rekonstruiranja tržišta rada točnije pojavom raznih vrsta tehnologija i komunikacije s obitelji. Samim ulaskom na tržište rada žene su se susrele s podjelom rada te kulturnim pretpostavkama o ženskim i muškim poslovima (Galić, 2011: 26).

Najveći jaz koji karakterizira globalno tržište jest rodni jaz plaća jer su ženama dodjeljivane niže plaće. Pojavom drugog svjetskog rata žene su krenule raditi na područjima do tada izrazito muških zanimanja ali ta zanimanja su bila plaćena manje ženama nego muškarcima. Tako je rod postao važan čimbenik globalizacije (Čudina, Obradović, Čudina, 2000.). Na današnjem tržištu rada žene su većinom zaposlene u uslužnim djelatnostima, ali sve više raste broj žena na visokim pozicijama u raznim područjima djelatnosti te su žene napravile sjajan odmak od uvjerenja iz prošlosti.

3.1 Rodne uloge

Rodne uloge su načini ponašanja, karakteristika te očekivanja koju su pripisana određenom rodu. Često se mogu povezati sa stereotipom kojeg mnogi ljudi imaju o ženama ili muškarcima. To možemo vidjeti na primjeru kako se mušku djecu od rane dobi uči da budu jaki te ne pokazuju emocije dok se žensko dijete treba učiti pomaganju drugima te pokazivanju nježnije strane. Nadalje, to se može vidjeti i tijekom samog odgoja djeteta kao što je odabir uređenja interijera sobe djeteta, kod kupnje raznih igračaka ali i samog načina igre. Tijekom cijelog procesa socijalizacije možemo vidjeti određenu podjelu rodni uloga. Također

djevojčice su privrženije majci te više pomažu u kućnim poslovima dok se dječaci više ugledaju na očeve. Naravno na prvi pogled možemo vidjeti razlike žena i muškaraca po fizičkom izgledu, ponašanju te interesima ali je kultura ta koja postavi različita očekivanja te pruža različite mogućnosti a to dovodi do određenog statusa u društvu (Kamenov, Huić, Jugović, 2011: 196). Upravo te socijalne norme koje nas okružuju kada odrastamo oblikuju nam mišljenje i stavove te u većini slučajeva ukazuju na to da žene i muškarci nisu jednaki već da je jedan spol nadmoćniji nad drugim (Kamenov, Huić, Jugović, 2011: 196).

Sustavno tome i u starijoj dobi ljudi pripisuju karakteristike sukladno onome što vide i čuju. Razlike koje danas u odnosu na prošlost vidimo kada su u pitanju rodne uloge su u danas svakodnevnim pojavama kao što su pojava razvoda, izvanbračne zajednice te zaposlenost žena (Jerolimov, 2016: 315). Prema tome možemo vidjeti kako tradicionalni oblik obitelji sve više nestaje te se razvija odnos u kojem su oba roditelja hranitelji obitelji. Početak zaposlenosti žena nam daje uvid u to da žena više nije samo kućanica i majka već je mnogo više od toga. Može biti uspješna obrazovana žena na poslovnoj strani, te uspješna majka i supruga na privatnoj strani.

Važnu percepciju roda vidimo i na primjeru marketinga raznih poduzeća, televizijskih reklama, video spotova. Većinom se žene percipira kao domaćice a muškarce kao uspješne poslovne osobe. Ne gleda se toliko na proizvod koji se reklamira već se gleda na tradiciju da se obitelj prikaže kao što je to nekada bila tradicionalna obitelj, dakle žena domaćica a muškarac zaposlena osoba koji pridonosi za obitelj. Često se takve percepcije prenose na društvo jer su danas upravo mediji najutjecajniji za oblikovanje mišljenja o raznim temama pa tako i o statusu žene u društvu. Potrebno je ravnopravno sudjelovanje žene i muškarca u svim područjima koja se tiču javnoga života kako bi se ojačala ravnopravnost te ojačala ljudska prava oba spola. Mediji imaju jak utjecaj na formiranje mišljenja stoga je potrebno da budu neutralni.

Također važnu ulogu ima i obitelj u kojoj odrastamo. Upravo se tamo događa najvažniji dio socijalizacije. Upravo kroz obitelj dijete određenu rodnu ulogu internalizira i prihvaća kao svoju (Kamenov, Huić, Jugović, 2011: 196). Okruženje u kojem dijete odrasta utječe na njegovu percepciju stvari. Tako stvari o kojima se u obitelji priča te ih se doživljava kao normalne dijete prihvaća kao normalne. Isto tako i ono s čime se roditelji ne slažu dijete također smatra neprihvatljivim. Upravo je na roditeljima da percepciju svijeta otvore djetetu u smislu nenametljivog ponašanja i mišljenja te bi roditelji trebali biti primjer ravnopravnog ponašanja.

Uloga roditelja treba biti ravnomjerno podijeljena oko kućanskih poslova te brige oko djeteta kako bi tom djetetu dali pravi primjer ravnopravnosti te da dijete i samo kasnije tijekom odrastanja te kada je već odrastao čovjek može i samo primijeniti takvo ponašanje na svoju okolinu.

3. 2. Feminizam

Feminizam je ideologija odnosno politički pokret čiji je cilj poboljšanje položaja žene u društvu te je nastao kao posljedica industrijske revolucije. Taj pokret se javio jer je postojala potreba za žene u raznim gradovima kao što su ženski centri, institucije te ženske izdavačke kuće (Cerjan-Letica, 1985: 176). Žene su se počele okupljati kako bi se zajedno suočile s problemima na koje su naišle te su počele graditi pokret temeljen na praksi.

Tijekom povijesti postojalo je više vrsta feminizma. Prema članku autora Cerjan- Letica kao prvi se navodi radikalni feminizam. Radikalni feminizam je priznavao samo pozitivnu slobodu kao spontanu aktivnost (Cerjan-Letica, 1985: 168). Autor navodi kako kod ranih programa radikalnog feminizma također možemo vidjeti samotransformaciju ličnih odnosa te da se pojavljuju tri vrste zahtjeva. Kao prvi navodi zahtjeve koje žene same sebi postavljaju, nakon toga zahtjeve koje žene postavljaju međusobno te zahtjeve koji se postavljaju muškarcima. Kao drugu vrstu feminizma možemo spomenuti reformistički feminizam. Njihov cilj je isticanje zahtjeva da se promjene društveni odnosi koji ne dovode u pitanje legitimnost postojećeg društva (Cerjan-Letica, 1985: 169). Ova vrsta feminizma želi reformu socijalnog života. Prijedlozi su različiti a najviše su se odnosili na promjene odnosa kod raspodjele kućanskih poslova. Na kraju dolazimo do socijalističkog feminizma. Ta vrsta feminizma je mnogo jača u elementu kritike nego u elementu vizije (Cerjan-Letica, 1985: 169). Socijalistički feminizam prihvaća teoriju o budućoj potpunoj emancipaciji.

Pravi primjer feminizma jesu male grupe od dvadesetak žena čiji se odnosi sastoje od prijateljstva i solidarnosti te se razvijaju kroz neformalne diskusije (Cerjan- Letica, 1985: 170). U tim grupama svaki pojedinac se treba osjećati sigurno. Krajem šezdesetih godina se javljaju i ženske studije koje se javljaju kod studentica koje su tražile mogućnost da znanstveno krenu istraživati probleme žena te da to prenesu drugima (Cerjan-Letica, 1985: 170).

Nakon prvotnog rada u malim grupama kasnije se javlja pitanje efikasnosti ženskog pokreta stoga se rad u malim grupama napušta te se osnivaju ženski kolektivi te se žene udružuju na razini gradskih četvrti.

Autor navodi kako danas možemo govoriti o feminizmu u dvije faze. Prva faza koja je bila od šezdesetih do sredine sedamdesetih govori o praksi samosvijesti. Druga faza koja se odvijala od 1975. do danas govori kako se taj pokret integrira u politički sistem. Feministički je pokret uvelike doprinio kulturnoj te ekonomskoj emancipaciji žene.

4. ŽENE U PODUZETNIŠTVU

Položaj žena danas i u prošlosti razlikuje se u mnogo stvari. U prošlosti žene nisu imale pravo glasa, pravo na obrazovanje te su se većinom ostvarivale u ulozi majke i kućanice. Danas, u modernom vremenu, žena može biti što god poželi. Danas žena može biti visoko obrazovana, uspješna poslovna žena te uz to imati obitelj i biti majka.

Percepcija žene promijenila se u odnosu na prošlost. Žene su pokazale da mogu stajati rame uz rame s muškarcima te biti jednako uspješne u svim sferama društva. Ulazak žene na tržište rada je svakako karakteristika modernizacijskog i postmodernizacijskog procesa na tržištu rada (Galić, 2011: 26). Žene u poduzetništvu su svestrane te spremne na rizike koji se postavljaju pred njih.

Smatra se kako su žene puno osjetljivije te bolje u procjeni svojih zaposlenika. Žene daju prednost transformacijskom vodstvu ali i slušaju svoje podređene te više daju priliku svojim zaposlenicima nego što to čine muški kolege (Zirdum, Cvitanović, 2017: 207). Žene više slušaju ljude kada govore o poslu, potiču timski rad, potiču samopoštovanje svojih zaposlenika (Zirdum, Cvitanović, 2017: 207). Prednost žene je i ta da je komunikativnija, sklonija raditi kompromise te samouvjerenija i hrabra (Gašić, 2014: 50).

Svakodnevno možemo vidjeti kako je napredak žena u poduzetništvu sve veći. Kao primjer možemo navesti i to da Hrvatska od 2015. godine ima predsjednicu. To je bio veliki napredak za tradicionalnu državu koja je odlučila prepustiti svoje povjerenje ženi. I prije statusa predsjednice, Kolinda Grabar-Kitarović je bila visoko obrazovana žena te ministrica, a kasnije i veleposlanica Republike Hrvatske u Sjedinjenim Američkim Državama. Usprkos tome u Hrvatskoj još uvijek većinom prevladava patrijarhalno društvo te se velike promjene mogu očekivati tek u budućnosti (Zirdum, Cvitanović, 2017: 209).

Kako bi bilo što više žena u poslovnom svijetu potrebno je prvenstveno pružiti im materijalnu pomoć kako bi ostvarile što su naumile. To se treba ostvariti putem poticaja te određenih vrsta financiranja kako bi svi bili u mogućnosti dobiti priliku da uspiju na tržištu. Također je važno poticati žene te ih ozbiljno shvaćati u poduzetničkim pothvatima kako bi dobile priliku ostvariti svoje poslovne ideje. U Republici Hrvatskoj se potiče razvoj ženskog poduzetništva na način da se financiraju putem raznih bespovratnih sredstava, sufinanciranja

umrežavanja žena poduzetnica te koordinacijom aktivnosti na promicanju poduzetništva žena na regionalnoj i nacionalnoj razini (Zirdum, Cvitanović, 2017: 213; prema Lončar: 2015.).

Također Zirdum i Cvitanović u članku navode kako je dolazak do bespovratnih sredstava težak a razlog leži u činjenici da je usmjerenost žena na poslovanje u području neproizvodnih djelatnosti a one nisu od strateškog interesa Republike Hrvatske. Bitna je i međusobna povezanost s poslovnim partnerima te stvaranje veza koje su potrebne za posao. Samim ulaskom u Europsku uniju Hrvatska je otvorila vrata europskom načinu života koji se smatra nešto tolerantnijim nego što je to trenutno stanje u Hrvatskoj te samim time potiče razvoj ženskog poduzetništva i u tom pogledu također možemo reći da izjednačava žene i muškarce (Zirdum, Cvitanović, 2017: 209). U članku se također navodi da je u Republici Hrvatskoj u okviru Programa poticanja malog i srednjeg poduzetništva u razdoblju od 2010. – 2013. dodijeljeno 14 775 potpora te je od toga njih 6 067 dodijeljeno upravo ženama.

4.1. Položaj i zastupljenost žena u poslovnom svijetu

U Hrvatskoj, ali i u svijetu, još uvijek je broj žena na rukovodećim pozicijama malen. Prema rezultatima strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj analiza je pokazala kako podrška razvoju poduzetništva žena jača poduzetnički kapacitet žena. Područja koja imaju značajnu nadzastupljenost žena jesu financije i kontrola kvalitete, dok je rodna uravnoteženost najveća u nabavi.

Žene čine 52% ukupnog europskoga stanovništva dok ih je tek 34,4% samozaposlenih (Zirdum, Cvitanović, 2017: 207). Najveći broj žena u upravnim odborima možemo pronaći u Norveškoj (38,9%) dok nakon toga slijede Finska, Francuska i Švedska, a najveću zastupljenost žena u poduzetništvu ima Lihtenštajn (43%), a slijede ga Latvija, Luksemburg, Portugal te Hrvatska (Zirdum, Cvitanović, 2017: 207). Najnižu stopu ima Turska. Hrvatska je u razdoblju od 2003. – 2012. zabilježila pad žena u poduzetništvu za više od 1%. Zirdum i Cvitanović kao glavne prednosti žena u poduzetništvu navode obrazovanje, interes koji žena ima za poduzetništvo te trend porasta žena poduzetnica, dok kao glavne nedostatke navode teško usklađivanje privatnog i poslovnog života, nedovoljna poduzetnička znanja te nedostatak

samopouzdanja. Kao glavne prijetnje još navode i postojeće tradicionalne poglede hrvatskog društva te nemogućnost brzih promjena.

4.2. Najmoćnije poslovne žene u Hrvatskoj

U Hrvatskoj postoji mnogo uspješnih žena u poslovnom svijetu koje su na visokim pozicijama. Tjednik Lider objavio je 10 najuspješnijih žena u Hrvatskoj a među njima su većinom direktorice, predsjednice uprava te predsjednice nadzornih odbora.

Lider je svoj izbor rangirao prema upravljačkoj moći te prema utjecaju koji hrvatske menadžerice imaju na poslovanje svoje kompanije te donošenje odluka. Na prvom mjestu tako se našla predsjednica Ericssona Nikole Tesle Gordana Kovačević koja je rekla kako smatra da više ne radi u muškome svijetu već u svijetu gdje svi imaju mogućnost da naprave promjenu. Među 10 najmoćnijih žena našla se i Gordana Deranja koja je predsjednica uprave brodogradilišta Tehnomont te je također i predsjednica Hrvatske udruge poslodavaca ali i prva žena ikada na čelu te udruge. Također spomenute su i mnoge druge poslovne žene kao što su Iva Balent, direktorica marketinga u Agrokoru, Ana Stojić Deban, predsjednica uprave Zagrebačkog holdinga te Lada Tedeschi Fiorio, zamjenica predsjednika nadzornog odbora te predsjednica komisije za reviziju unutar nadzornog odbora Atlantic grupe. Također časopis Lider svake godine organizira konferenciju "Žene u biznisu" koja za cilj ima povezati poslovne žene, vlasnice, direktorice te menadžerice kompanija u Hrvatskoj ali i šire.

Također, kada spomenemo uspješnost žena u Hrvatskoj, treba spomenuti i mnoge uspješne žene koje vidimo na području politike, sporta, književnosti te ostalih djelatnosti. U današnje vrijeme žene pridonose na raznim područjima društvenog života te promoviraju Republiku Hrvatsku diljem svijeta. Na području sporta treba spomenuti kako imamo mnoge poznate sportašice poput Janice Kostelić, bivše alpske skijašice koja je osvojila četiri olimpijska zlata te dva srebra na Zimskim olimpijskim igrama a danas je državna tajnica odbora za sport. Blanka Vlašić, jedna od najpoznatijih hrvatskih atletičarki također je osvojila brojne medalje. U politici, osim već ranije spomenute hrvatske predsjednice, također imamo mnogo utjecajnih žena. Kao primjer možemo navesti Jadranku Kosor, prvu hrvatsku premijerku. Također je 2005. godine bila prva žena koja se kandidirala na predsjedničkim izborima. Na području književnosti

treba spomenuti Mariju Jurić- Zagorku, prvu profesionalnu novinarku. Imala je velik utjecaj na feminizam u Hrvatskoj te je pokrenula prvi hrvatski časopis za žene nazvan Hrvatica. Borila se za prava žena te su neka njezina djela i ekranizirana.

5. POSLOVNE PREPREKE SUVREMENE ŽENE

Glavne prepreke žena u suvremenom svijetu, prema strategiji razvoja RH, nalaze se u nedostatku povjerenja prema ženama što dovodi do podzastupljenosti u poduzetničkim aktivnostima, nižim plaćama od muških kolega, podzastupljenost u strukturi poduzeća kao i tradicionalni pogledi o ulozi žene ali i stereotipi o ženama u znanosti i tehnologiji.

Kada su žene počele ulaziti na tržište rada suočile su se s podjelom rada čije korijene nalazimo u kulturnim pretpostavkama a to je stvorilo spolne stereotipe o klasama zanimanja na formalnom tržištu rada (Galić, 2011: 26). Unutar istog zanimanja događalo se to da su žene i muškarci imali različita primanja te su radili na različitim poslovima. Žene su plaćene manje jer tijekom povijesti ih je tržište tretiralo kao privremene i dopunske radnike te je ponižavalo njihov rad (Galić, 2011: 39). Zbog tih razloga došlo je do promjene zakonodavstva te se pokušala podići svijest o tom problemu, međutim danas još uvijek to nije riješeno.

U Hrvatskoj se rad žene još uvijek smatra dodatkom muškoj zaradi te žene i dalje ostaju kao najodgovornije za područja kao što su briga za djecu, briga o kućanstvu te briga o starijim članovima obitelji (Galić, 2011: 42). Autorica Galić navodi u svome članku istraživanje Tomić-Koludrović i Kunac iz 2000. godine u kojem navode kako u Hrvatskoj izvori tradicionalne podjele rada u kući proistječu iz retradicionalizacije patrijarhalnih vrijednosti i normi. Kažu kako su te norme i vrijednosti ukorijenjene upravo u zadružnom sustavu autoriteta, katoličkim vrijednostima te socijalizmu. Također navode i kako su žene u Hrvatskoj danas trostruko opterećene dodatnim radom u svojoj ekonomiji jer imaju potrebu podmiriti kućni budžet.

Također još jedna prepreka bila bi ta da iako se žena izborila za svoje mjesto na tržištu rada i dalje se od nje očekuje uloga majke i kućanice kada dođe kući (Galić, 2011: 28). Možemo reći da time žena ima posao na dvije strane, obiteljski i privatni. Od žene se i dalje očekuje da kada dođe kući obavlja kućanske poslove te poslove vezane uz djecu, a to možemo pripisati navikama i običajima koje smo vidjeli i slušali tijekom života.

Žene u poduzetništvu se susreću i s pojmom staklenog stropa. Stakleni strop označava nemogućnost da žena postigne tretman, položaj, plaću jednaku muškarcu (Prijić-Samaržija, Holjevac, Turk, 2009: 1050). To označava određenu razinu do koje žena može napredovati.

Kako bi se te prepreke uspješno prevladale važno je da se poduzetnice jače umreže te razmijene svoja znanja i iskustva.

5.1. Diskriminacija

Diskriminaciju možemo definirati kao nepravedno ponašanje te diferenciranje osoba donošenjem odluka koje su temeljene na određenim razlikama kao što su spol, dob, rasa (Jergovski, 2010: 404). Diskriminacija na radnom mjestu znači da je netko prema gore navedenim karakteristikama donio nepovoljnu odluku za tu osobu. Upravo ovdje možemo primijeniti i ranije naveden termin staklenoga stropa, odnosno nemogućnosti napretka žene zbog određenih karakteristika. Ovaj termin je prva upotrijebila Gay Bryant kada je rekla kako su žene stigle do određene točke koju ona naziva stakleni strop (Jergovski, 2010: 405). Postojanje staklenog stropa možemo vidjeti na temelju predrasuda te negativnom stavu prema ženama (Jergovski, 2010: 405). Diskriminaciju možemo vidjeti u raznim područjima poslovnog svijeta kao što su mogućnost napredovanja u odnosu na muške kolege te visina plaće koju primaju ženske zaposlenice u odnosu na muškarce.

U razvijenim gospodarstvima žene čine polovicu radne snage te se njihov udio na tržištu rada i dalje povećava, međutim i dalje postoji tradicionalna podjela poslova da žene obično rade na manje plaćenim radnim mjestima (Vučemilović, 2011: 68). To možemo navesti kao vrstu diskriminacije a tu možemo dodati i razlike kod zapošljavanja, napredovanja te samoj organizacijskoj hijerarhiji.

Jergovski u svome članku spominje kako je najvažniji čimbenik kojim se poslodavac vodi prilikom razmišljanja o unapređenju pa čak i prilikom samog zapošljavanja jest taj da žena mora podrediti karijeru obiteljskim obavezama te da uz brigu za obitelj nije sposobna obavljati posao dobro kao što to može muškarac. Također autorica u članku navodi najzanimljivije razloge zbog kojih ima malo žena na vodećim pozicijama. Kao jedan od razloga navodi da se ženama teško uključiti u muške grupe koje se formiraju unutar poduzeća. Također navodi da o ženama još uvijek vlada mišljenje da nemaju kvalitete koje su potrebne da budu vođe i da nisu dovoljno ambiciozne. Nadalje navodi nedostatak uzora koji žena ima jer zbog malog broja žena na tim pozicijama nemaju nikoga tko bi im pomogao i uveo ih u posao. Na kraju navodi da

postoje i stereotipi koji umanjuju sposobnost žene u odnosu na muškarca te da je najistaknutiji razlog već postojeće mišljenje žene koja mora birati između obitelji i posla.

Rodna jednakost na tržištu je problem cijelog društva te kroz jačanje civilnog društva treba raditi na razbijanju stereotipova odnosno podjeli zanimanja na tržištu rada na muška i ženska (Vučemilović, 2011: 69). Najvažnije od svega jest osigurati ženi mogućnost ravnoteže privatnog i poslovnog života.

6. ISTRAŽIVANJE

Prvi specificirani cilj ovog istraživanja bio je sljedeći: Nema razlike u poznavanju žena na izvršnim pozicijama s obzirom na spol i obrazovanje.

Ova hipoteza kreirana je s pretpostavkom da ispitanici, bez obzira na spol i obrazovanje zasigurno poznaje barem jednu ženu koja se nalazi na izvršnoj poziciji u tvrtki.

TABLICA 3. Poznavanje žene na izvršnoj poziciji s obzirom na spol

SPOL	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
Poznajem	9	19	28
Ne poznajem	4	11	15
UKUPNO	13	30	43

Iz tablice 3. možemo vidjeti kako je na ovo pitanje potvrdno odgovorilo devet muškaraca te 19 žena, a negativno su odgovorila 4 muškarca i 11 žena. Da poznaju ili ne poznaju žene na izvršnoj poziciji ukupno je odgovorilo 13 muškaraca, dok je na to pitanje odgovorilo 30 žena da poznaju ili ne poznaju žene koje su na izvršnim pozicijama u tvrtkama. Da poznaju odgovorilo je ukupno 28 ispitanika, a da ne poznaju njih 15.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u poznavanju žena na izvršnim pozicijama s obzirom na spol ispitanika ($p=0,496$, što je $p > 0,05$) što znači da je potvrđena hipoteza, odnosno nema značajne povezanosti.

TABLICA 4. Poznavanje žene na izvršnoj poziciji s obzirom na obrazovanje

STUPANJ OBRAZOVANJA	SREDNJA	FAKULTET	UKUPNO
Poznajem	13	15	28
Ne poznajem	5	10	15
UKUPNO	18	25	43

Iz tablice 4. možemo zaključiti kako 13 ispitanika sa srednjom školom poznaje žene na izvršnim pozicijama te njih 15 s fakultetom. Petero ispitanika sa srednjom školom se izrazilo kako ne poznaje žene na izvršnoj poziciji, dok je njih deset s fakultetskim obrazovanjem odgovorilo da ih ne poznaje. Sa srednjom školom odgovorilo ih je ukupno 18, dok s fakultetom njih 25. Da poznaje odgovorilo je ukupno 28 ispitanika, a da ne poznaje njih 15.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u poznavanju žena na izvršnim pozicijama s obzirom na obrazovanje ispitanika ($p = 0,309$, što je $p > 0,05$) što znači da je hipoteza potvrđena, odnosno nema značajne povezanosti.

Sljedeća hipoteza bila je: Ne postoji razlika u stavovima ispitanika s obzirom na dob i obrazovanje te da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima.

Ova hipoteza je kreirana u skladu s pretpostavkom da je ženama teže napredovati na poslu nego muškarcima. To možemo vidjeti na primjeru ranijih istraživanja kao što je ono koje je proveo portal Moj posao u veljači 2004., u kojem se kaže kako se i muškarci i žene slažu s tvrdnjom da je Ženama teže profesionalno napredovati na poslu nego što je to muškarcima, međutim sa stajališta žene ta razlika je uvelike veća nego što ju vide muškarci (Moj posao, 2004).

TABLICA 5. Mišljenje da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima s obzirom na spol

SPOL	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
Ne slažem se	7	9	16
Slažem se	4	16	20
UKUPNO	11	25	36

Prema podacima dobivenim u tablici 5. vidi se kako se s mišljenjem da je ženama teže napredovati nego muškarcima ne slaže 7 muških ispitanika te devetoro ženskih ispitanika. S time se slažu 4 muškaraca te 16 žena. Ukupno 11 muškaraca je navelo da se slaže ili ne slaže s mišljenjem kako je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima, dok se s tim mišljenjem slaže ukupno 25 žena. Da se s time mišljenjem ne slaže navelo je 16 ispitanika, dok se njih 20 slaže s navedenom tvrdnjom.

Pomoću Hi- kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u mišljenju da je ženama teže napredovati s obzirom na spol ispitanika ($p=0,121$, što je $p > 0,05$) što znači da se potvrdila hipoteza, odnosno nema značajne povezanosti.

TABLICA 6. Mišljenje da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima s obzirom na obrazovanje

STUPANJ OBRAZOVANJA	SREDNJA	FAKULTET	UKUPNO
Ne slažem se	3	13	16
Slažem se	9	11	20
UKUPNO	12	24	36

Prema tablici 6. vidljivo je kako troje ispitanika sa srednjom školom se ne slaže kako je ženama teže napredovati nego muškarcima, dok s fakultetom ih to smatra 13. Da je ženama teže napredovati nego muškarcima slaže se 9 ispitanika sa srednjom školom te 11 s fakultetom. S navedenom tvrdnjom slaže se ili ne slaže ukupno 12 ispitanika sa srednjom školom te njih 24 s fakultetom. Na tvrdnju da se ne slažu odgovorilo je ukupno 16 ispitanika, dok je njih 20 odgovorilo potvrdno.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u mišljenju da je ženama teže napredovati s obzirom na obrazovanje ispitanika ($p=0,095$, što je $p>0,05$) što znači da se potvrdila hipoteza, odnosno nema značajne povezanosti.

Sljedeći cilj bio je da li su muškarci i žene jednako plaćeni za isti posao, stoga hipoteza glasi: Nema razlike u stavovima ispitanika da su žene i muškarci podjednako plaćeni za isti posao s obzirom na spol i obrazovanje. Ovdje se, također, referiralo na istraživanje koje je proveo portal Moj posao 2004. gdje su ispitanici rekli kako se slažu s činjenicom da su muškarci bolje plaćeni nego žene. Možemo reći kako je oduvijek bilo tako da će za isti posao muškarac dobiti veću plaću nego žena, što odmah govori o činjenici kako je žena diskriminirana na tom području.

TABLICA 7. Mišljenje da su za isti posao žene i muškarci jednako plaćeni s obzirom na spol

SPOL	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
Ne slažem se	5	16	21
Slažem se	2	7	9
UKUPNO	7	23	30

Prema tablici 7. vidljivo je kako se s mišljenjem da su žene i muškarci jednako plaćeni za isti posao ne slaže 5 muškaraca te 16 žena. Dva muškarca se slažu s tom tvrdnjom dok se s

tim slaže samo 7 žena. Ukupno je na to pitanje odgovorilo 7 muškaraca te 23 žene. Od toga s navedenom tvrdnjom se ne slaže 21 ispitanik dok se njih 9 slaže.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u mišljenju da su za isti posao žene i muškarci jednako plaćeni s obzirom na spol ispitanika ($p=0,657$, što je $p > 0,05$) što znači da je potvrđena hipoteza, odnosno nema značajne povezanosti.

TABLICA 8. Mišljenje da su za isti posao žene i muškarci jednako plaćeni s obzirom na obrazovanje

STUPANJ OBRAZOVANJA	SREDNJA	FAKULTET	UKUPNO
Ne slažem se	8	13	21
Slažem se	5	4	9
UKUPNO	13	17	30

Prema tablici 8. vidljivo je da se s tvrdnjom da su žene i muškarci jednako plaćeni za isti posao ne slaže 8 ispitanika sa srednjom školom te njih 13 s fakultetom. S navedenom tvrdnjom slaže se 5 ispitanika sa srednjom školom te njih 4 s fakultetom. Na navedeno pitanje odgovorilo je ukupno 13 ispitanika sa srednjom školom te njih 17 s fakultetom. Ukupno se s tom tvrdnjom ne slaže 21 ispitanik te se slaže ukupno 9 ispitanika.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u mišljenju da su muškarci i žene jednako plaćeni s obzirom na obrazovanje ispitanika ($p=0,0314$, što je $p > 0,05$) što znači da smo potvrdili našu hipotezu, odnosno nema značajne povezanosti.

Zadnji cilj bio je saznati mišljenje mladih o tome da li žena može biti jednako uspješna kao i muškarac stoga hipoteza glasi: Nema razlike u stavovima mladih da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac. Hipoteza je napravljena u skladu s činjenicom kako žena u današnje vrijeme može biti jednaka muškarcu u svakom pogledu, pa tako i u poslovnom

uspjehu. Status žene se uvelike promijenio te žena može biti uspješna na više područja, a ne samo u ulozi majke i kućanice.

TABLICA 9. Mišljenje da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac s obzirom na spol

SPOL	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
Ne slažem se	1	1	2
Slažem se	11	25	36
UKUPNO	12	26	38

Prema tablici 9. s mišljenjem da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac ne slaže se 1 muškarac te 1 žena, dok je 11 muškaraca odgovorilo da se slažu s tvrdnjom te je isto tako odgovorilo i 26 žena. Na ovo pitanje je odgovorilo ukupno 12 muškaraca te 26 žena. S ovom tvrdnjom ne slaže se ukupno 2 ispitanika, dok se slaže njih 36.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u mišljenju da žena može biti jednako plaćena kao i muškarac za isti posao s obzirom na spol ispitanika ($p=0,538$, što je $p > 0,05$) što znači da smo potvrdili našu hipotezu, odnosno nema značajne povezanosti.

TABLICA 10. Mišljenje da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac s obzirom na obrazovanje

STUPANJ OBRAZOVANJA	SREDNJA	FAKULTET	UKUPNO
Ne slažem se	1	1	2
Slažem se	16	20	36
UKUPNO	17	21	38

Prema podacima iz tablice 10. vidljivo je kako se 1 ispitanik sa srednjom školom ne slaže s time da žena može biti jednako uspješna kao muškarac, dok se s tim ne slaže i jedna osoba s fakultetom. S tom tvrdnjom slaže se 16 osoba sa srednjom školom, te njih 20 s fakultetom. Ukupno je na ovo pitanje odgovorilo 17 ispitanika sa srednjom školom te njih 21 s fakultetom. S navedenom tvrdnjom ne slažu se dakle 2 ispitanika, dok se njih 26 slaže.

Pomoću Hi-kvadrat testa je utvrđeno da nema statistički značajne razlike u mišljenju da žena može biti jednako plaćena kao i muškarac za isti posao s obzirom na obrazovanje ispitanika ($p=0,701$, što je $p > 0,05$) što znači da smo potvrdili našu hipotezu, odnosno nema značajne povezanosti.

7. ZAKLJUČAK

Ovim istraživanjem željelo se potvrditi neke od pretpostavki o položaju žena u svijetu koji se smatra pretežito muškim svijetom. Od davnih vremena, kada položaj žene nije bio vidljiv ni u političkim ni u socijalnim funkcijama, glas žena nije bio važan u donošenju odluka kao ni u izražavanju mišljenja. Danas, u modernom vremenu možemo vidjeti da je glas žene cijenjen i uvažavan u svim sferama društvenog života. Kada pogledamo oko sebe možemo vidjeti da se žene nalaze na mnogim važnim funkcijama u politici, školstvu, zdravstvu te drugim raznim zanimanjima. Upravo to se pokušalo dokazati ovim istraživanjem.

Prvotna hipoteza glasila je da nema razlike u poznavanju žena na izvršnim pozicijama s obzirom na dob i spol. U anketi je to upravo potvrdilo više žena i to onih koje su fakultetski obrazovane međutim to ne možemo poopćiti na cijelu populaciju zbog premalog uzorka ispitanika. Da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima s tim se složilo više žena nego muškaraca i to onih s fakultetom. Ispitanici s višim stupnjem obrazovanja se ne slažu s tvrdnjom da su žene i muškarci za isti posao isto plaćeni. Smatraju kako su i dalje vidljive razlike kada je riječ o visini plaće koju muškarac i žena dobivaju za obavljanje jednake vrste posla.

Većina ispitanika se slaže s hipotezom da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac. Sve navedene pretpostavke su potvrđene jer nije pronađen statistički značajna razliku koja bi to potvrdila, stoga su se putem ovoga istraživanja potvrdile sve hipoteze.

Potvrdili se da je status žene danas jak i samostalan te da uspješno prevladavaju sve prepreke koje su postojale u prošlosti. Također se pokazalo kako u današnje vrijeme prevladava mišljenje da žena može biti jednako uspješna kao i muškarci te da sukladno tome može konkurirati na iste pozicije u poslovnome svijetu kao što to mogu muški kolege.

LITERATURA

1. Dovranić, D., Katavić, I. (2016). UTJECAJ POZITIVNE DISKRIMINACIJE NA UKLJUČIVANJE ŽENA NA TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E : znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 6(2), 35-42.
2. Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada. *Sociologija i prostor : časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja*, 49(1(189)). doi:10.5673/sip.49.1.2
3. Kamenov, Ž., Huić, A., Jugović, I. (2011). Uloga iskustva rodno neravnopravnog tretmana u obitelji u percepciji, stavovima i sklonosti rodnoj diskriminaciji. *Revija za socijalnu politiku*, 18(2). doi:10.3935/rsp.v18i2.978
4. Marinović Jerolimov, D. (2016). Uvodna riječ uz tematski broj časopisa o obitelji i promjenama spolnih uloga. *Revija za socijalnu politiku*, 23(3). doi:10.3935/rsp.v23i3.1436
5. Nedović, M., Ivanković, D., Mišćević, D. (2015). STAKLENI STROP – POLOŽAJ ŽENA U SUSTAVU ZNANOSTI. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E : znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 5(1), 91-98.
6. Obradović, J., Čudina-Obradović, M. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2). doi:10.3935/rsp.v7i2.254
7. Ružić, V., Perušić, M. (2014). POLOŽAJ ŽENA U MENAŽMENTU – NOVI TRENDVI U FENOMENU STAKLENOG STROPA. *Praktični menadžment : stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 5(1), 98-107.

8. Volarević, M. (2012). Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice. *Obnovljeni život : časopis za filozofiju i religijske znanosti*, 67.(2), 223-236.

Internetski izvori

9. Cerjan-Letica, G. (1985). Feministički pokret – organizacija, oblici i sadržaj borbe. *Revija za sociologiju*, 15(3-4), 167-182. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/155771>
10. Gašić, M. (2014). The role of women in small and medium-sized enterprises. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E : znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 4(1), 47-54. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/134595>
11. Jergovski, A. (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu. *Obnovljeni život : časopis za filozofiju i religijske znanosti*, 65.(3.), 403-412. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/59184>
12. PRIJIĆ-SAMARŽIJA, S., AVELINI HOLJEVAC, I., TURK, M. (2009). ŽENE U ZNANOSTI: STAKLENI STROP. *Društvena istraživanja : časopis za opća društvena pitanja*, 18(6 (104)), 1049-1073. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/45797>
13. Vučemilović, V. (2011). DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA S OSVRTOM NA HRVATSKU. *Praktični menadžment : stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 2(1), 68-71. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/71849>
14. Zirdum, G., Cvitanović, V. (2017). Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E : znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 7(2), 205-222. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/191725>

15. <http://www.europskifondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf>
16. <http://www.sezamweb.net/hr/rodne-uloge-i-identitet/>
17. <https://lider.media/konferencijske-vijesti/top-deset-najmocnijih-zena-u-hrvatskom-biznisu/>
18. <http://www.moj-posao.net/>
19. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_shexo_zene_u_poslovnom_svijetu.pdf
20. <http://www.prs.hr/attachments/article/178/Istra%C5%BEivanje%20o%20zastupljenosti%20%C5%BEena%20i%20mu%C5%A1karaca%20na%20rukovode%C4%87im%20pozicijama%20u%20poslovnim%20subjektima%20RH.pdf>

POPIS TABLICA

1. Prikaz uzorka istraživanja prema spolu ispitanika.

2. Prikaz uzorka istraživanja prema stupnju obrazovanja ispitanika.
3. Poznavanje žena na izvršnoj poziciji s obzirom na spol ispitanika.
4. Poznavanje žena na izvršnoj poziciji s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika.
5. Mišljenje da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima s obzirom na spol ispitanika.
6. Mišljenje da je ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika.
7. Mišljenje da su za isti posao žene i muškarci jednako plaćeni s obzirom na spol ispitanika.
8. Mišljenje da su za isti posao žene i muškarci jednako plaćeni s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika.
9. Mišljenje da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac s obzirom na spol ispitanika.
10. Mišljenje da žena može biti jednako uspješna kao i muškarac s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika.

POPIS PRILOGA

Anketni upitnik

1. Poznajete li osobno žene na izvršnim pozicijama u tvrtkama?
 - a) Poznajem ih mnogo
 - b) Poznajem ih nekoliko

- c) Poznajem jednu
2. Što mislite koliki postotak rukovodećih pozicija u Hrvatskoj zauzimaju žene?
- a) Manje od 20%
 - b) 20% do 30%
 - c) Više od 30%

U kojoj mjeri smatrate da:

3. Tijekom intervjua za posao tijekom intervjua ovisi o spolu osobe koja traži posao?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)
4. Kada žena tijekom intervjua za posao kaže da planira osnovati obitelj umanjuje li joj to šanse da dobije posao?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)
5. Gore navedena izjava se odnosi drugačije kada je muškarac u pitanju?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)
6. Kada žena ima obitelj, poslodavac smatra da se ne može u dovoljnoj količini posvetiti poslu?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)
7. Neudane žene imaju veću mogućnost profesionalnog napretka nego udane žene?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)
8. Je li ženama teže profesionalno napredovati nego muškarcima?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)
9. Jesu li za isti posao žene i muškarci jednako plaćeni?
(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

10. Jesu li žene pravedniji rukovoditelji od muškaraca?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

11. Kada je žena na rukovodećoj poziciji tretira li podjednako podređene oba spola?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

12. Je li struktura uprave bolja kada je mješovita podjela spolova?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

13. Jesu li žene poželjni vođe u poslovnom svijetu?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

14. Je li poslovni svijet, svijet muškaraca?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

15. Žena može biti jednako uspješna kao i muškarac?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

16. Jesu li žene vođe empatičnije u odnosu na muškarce?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

17. Žene s određenom količinom znanja i sposobnosti u određeno područje moraju uložiti više radnih sati nego muškarci kako bi zadobile povjerenje nadređenih?

(uopće se ne slažem) 1 2 3 4 5 (slažem se u potpunosti)

18. Najčešći slučajevi diskriminacije žene na poslu proizlaze iz želje za stvaranjem obitelji ili već postojeće obitelji?

- a) da
- b) ne
- c) ne znam

19. Mogu li žene biti jednako uspješne kao i muškarci?

- a) da
- b) ne
- c) ne znam

20. Stereotipizacija sputava žene u daljnjem napretku?

- a) da
- b) ne
- c) ne znam

21. U Hrvatskoj žene nisu diskriminirane na radnom mjestu?

- a) da
- b) ne
- c) ne znam

22. Da li ste se vi ikada susreli s diskriminacijom na radnom mjestu?

- a) da
- b) ne
- c) ne želim odgovoriti

23. Da li biste vi prijavili diskriminaciju na radnome mjestu?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne želim odgovoriti

24. Smatrate li da je ženi teško doći do statusa vođe?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne znam

25. Smatrate li da žene svojim znanjem mogu doprinijeti poslovnom svijetu?

- a) Da

- b) Ne
- c) Ne znam

26. Smatrate li da su žene bolji vođe od muškaraca?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne znam

27. Spol

- a) Muško
- b) Žensko

28. Dob

29. Mjesto stanovanja

30. Stupanj obrazovanja

- a) Osnovna škola
- b) Srednja škola
- c) Fakultet
- d) Doktorat